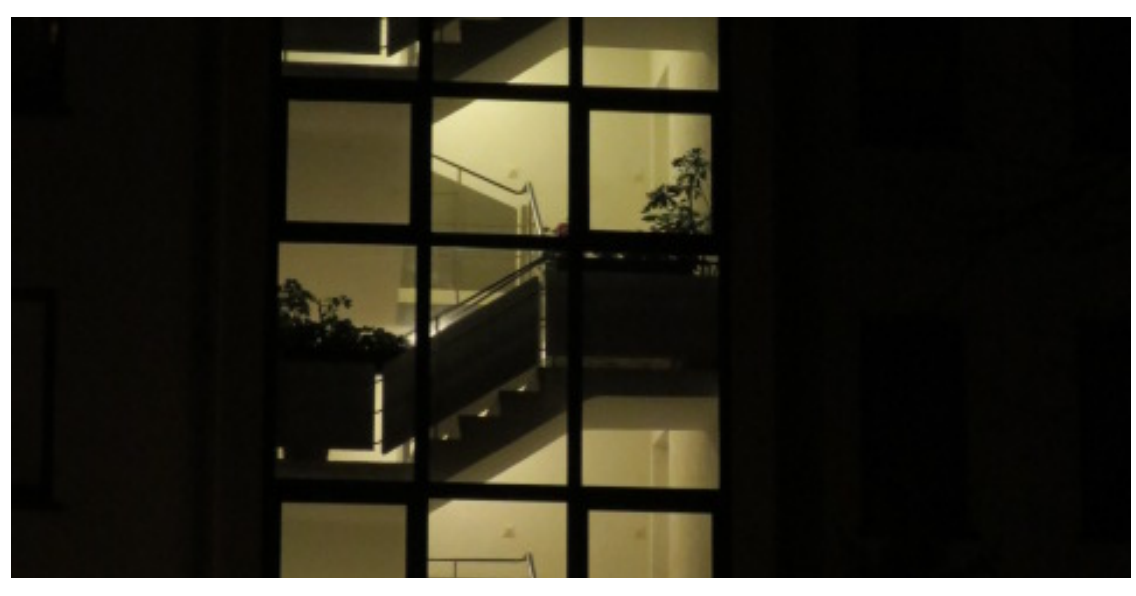
☰





STEFAN PAULUS 2018-03-22

# SELBSTTÖTUNGEN AM ARBEITSPLATZ

NECROPOLITICS ARBEITSSOZIOLOGIE, BARBARISM, BIOPOLITIK POSTMODERNER KÖRPER, MARXISM, TOD AM ARBEITSPLATZ

**Zusammenfassung**

In Japan haben Selbsttötungen am Arbeitsplatz in Verbindung mit Überarbeitung und Erschöpfungsdepressionen eine eigene Bezeichnung: Karōshi. Seit über 10 Jahren ist diese Todesursache offiziell anerkannt. Selbsttötungen aufgrund psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sind leider auch in Europa keine Einzelfälle. Hier werden Selbsttötungen am Arbeitsplatz jedoch weniger Beachtung geschenkt. Was sind Ursachen und Hintergründe die Selbsttötungen am Arbeitsplatz zugrunde liegen? Eine arbeitspsychologische, -medizinische und -soziologische Spurensuche.

**Karōshi**

Nachdem Matsuri Takahashi ihr Studium an der Fakultät für Literatur der Universität Tokio abgeschlossen hatte, fängt sie im April 2015 bei der Werbeagentur Dentsu an zu arbeiten. Am 25. Dezember 2015 liegt sie Tod in ihrem Bett. Sie tötete sich selbst im Dentsu Wohnheim für Angestellte. Im Vorfeld ihres Todes kontaktierte sie über Social-Media KollegInnen und Freunde mit beunruhigenden Botschaften wie "Ich will sterben". Fast ein Jahr nach der Selbsttötung gibt das Arbeitsministerium bekannt, dass der Tod von Matsuri als Karōshi einzustufen ist – als Tod durch Überarbeitung. Noch kurz vor ihrer Selbsttötung leistete sie allein in einem Monat mehr als 105 Überstunden. Das Ministerium kommt zu dem Schluss, dass Matsuri einen psychischen Zusammenbruch erlitt, der auf psychische Arbeitsbelastungen zurückzuführen ist (Takuro/Tatsuro 2016).

Todesfälle in Verbindung mit Arbeitsbedingungen sind in Japan keine Einzelfälle. Karōshi gilt mittlerweile als offiziell anerkannte Todesursache. Der Mediziner Tetsunojo Uehata definiert Karōshi als einen Zustand der durch chronische Überarbeitung, psychische Belastungen und Stresszuständen hervorgerufen wird. Die damit verbundene körperliche oder emotionale Erschöpfung kann entweder zu Arbeitsunfähigkeit, zum physischen und psychischen Zusammenbruch in Form von Herzversagen oder Selbsttötungen führen. Fast 20 Jahre vergingen vom ersten Bericht des Karōshi Phänomens auf der 51. Tagung der „Association of Industrial Health in Osaka" 1978 bis zur offiziellen Anerkennung 2006. Japans Behörden geben im ersten Jahr der Anerkennung 147 Fälle von Karōshi an, viele davon durch Schlaganfall und Herzinfarkt. In diesem Zusammenhang werden auch 66 Fälle von Selbsttötungen durch Arbeitsüberlastung gezählt. Im Jahr werden 2015 93 Selbsttötungen aufgrund von

psychischen Stress anerkannt. Die Dunkelziffer liegt aber vermutlich wesentlich höher, da nicht alle Fälle des Karōshi vom japanischen Gesundheitsministerium und den japanischen Gerichten anerkannt werden. „The National Defence Council for the Victims of Karōshi", eine Vereinigung von japanischen Rechtsanwälten, Ärzten und Psychologen, spricht von etwa 10.000 Todesfällen pro Jahr, die auf eine arbeitsbedingte Erschöpfungsdepression zurückzuführen sind (Tieste 2003).

Selbsttötungen aufgrund psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sind leider auch in Europa keine Einzelfälle. In Frankreich gibt es in den Jahren 2008-2011 eine regelrechte Selbsttötungsserie von Telekom France Beschäftigten. 35 Beschäftigte nehmen sich das Leben. In einem 2010 veröffentlichten Untersuchungsbericht wird von kollektivem Arbeitsdruck, Entmündigung und strategischem Mobbing gesprochen. Gewerkschaften, ArbeitsmedizinerInnen und PsychiaterInnen prangern schon seit Jahren das Klima von Angst und Stress bei Telekom France an. Ein 51-jähriger Techniker von Telekom France gibt als Grund für seine Selbsttötung in seinem Abschiedsbrief an, dass der "permanente Druck, die Überlastung, die fehlende Weiterbildung, die Desorganisation und das Management mit dem Terror" ihn in den Tod treiben. Wenig später springt eine Kollegin von ihm vor den Augen der Belegschaft aus dem Bürofenster in den Tod (Hahn 2009).
Wie diese Beispiele zeigen, sind psychosoziale Risiken durch Arbeitsbedingungen keine gesellschaftlichen Randphänomene mehr. Die an der Arbeitsforschung beteiligten Disziplinen, wie Arbeitspsychologie, -medizin, -soziologie, suchen Antworten auf die dringenden Fragen, was Ursachen der Überarbeitung sind, wie sich die Überarbeitung im Arbeitsalltag zeigt und wie Ursachen und Symptome behandelt werden können, damit es nicht zu Selbsttötungen kommt. Eine Spurensuche:

**Gesellschaftliche Ursachen des übermäßigen Arbeitens**

Historisch betrachtet ist der Tod durch Arbeit bereits in den 1840er Jahren beschrieben worden. Als Friedrich Engels damals die Industriestädte Englands bereiste machte er folgende Beobachtungen in Fabriken und Wohnquartieren:

> „Man setzt sie [die Arbeitenden] den aufregendsten Stimmungswechseln […] aus – man hetzt sie ab wie das Wild. Man […] arbeitet sie dagegen täglich bis zur gänzlichen Abspannung aller geistigen und physischen Kräfte ab. […] Das Elend lässt dem Arbeiter nur die Wahl, langsam zu verhungern, sich rasch zu töten oder sich zu nehmen, was er nötig hat, wo er es findet, auf deutsch, zu stehlen. Und da werden wir uns nicht wundern dürfen, wenn die meisten den Diebstahl dem Hungertode oder dem Selbstmorde vorziehen. Es gibt freilich auch unter den Arbeitern eine Anzahl, die moralisch genug sind, um nicht zu stehlen, selbst wenn sie aufs Äusserste gebracht werden, und diese verhungern oder töten sich " (Engels 1845: 344f).

Zusammen mit Karl Marx analysiert Engels die Arbeitsbedingungen und Marx leitet folgende Gesetzmäßigkeiten für die übermäßigen Arbeitsbelastungen ab: Die Anhäufung von Reichtum auf der Seite der Fabrikbesitzer ist zugleich die Anhäufung von Elend, Arbeitsqual, Sklaverei und moralischer Erniedrigung auf der Seite der Arbeitenden. Verantwortlich hierfür sei das ökonomische Prinzip, welches vorgibt, mit den vorhandenen Mitteln einen maximaleren Nutzen erzielen bzw. ein bestimmtes Ziel mit minimalem Aufwand verwirklichen zu wollen. In der Regel geschieht die Gewinnmaximierung durch eine effiziente Produktionsplanung und äußerste Kosteneinsparung, um die Gewinnspanne eines Produktes zu vergrößern. Für die Arbeitenden bedeutet dies entweder eine Ausweitung der Arbeitszeiten und oder den Zwang zum schnelleren produzieren in einer kürzeren Zeitspanne (MEW 23: 674f).

An diesem ökonomischen Prinzip hat sich auch im Übergang vom Industriekapitalismus zum aktuellen High-Tech Kapitalismus des 21. Jahrhunderts nichts Wesentliches verändert. Die Automatisierung der Produktion durch kybernetische Digitalisierungsprozesse oder Vorgesetzte, die durch effizientere Roboter ersetzt werden, Just-in-Time Produktion oder ein mit Computern betriebener Handel mit Wertpapieren verschärfen die Anforderungen an Beschäftigte. Diese müssen als Gegenleistung für ihren Unterhalt individuell flexibel in Bezug auf Arbeitsplatz und -zeit sein, um zu jeder Zeit an X-beliebigen Orten in dieser „Rund-um-die-Uhr-Ökonomie" eingesetzt werden zu können. Bezogen auf die aktuellen Veränderungen der Arbeitsbedingungen werden als Koordinaten dieser postindustriellen Modernisierung die Belastungsfaktoren Beschleunigung und die Entgrenzung von Arbeit und Leben sowie als Auswirkung Erschöpfungszustände und Depressionen angegeben (Ehrenberg 2015).

Als Ursache von Arbeitsbelastungen lässt sich festhalten, dass mit dem ökonomischen Prinzip längere Arbeitszeiten und Überstunden sowie Termin- und Leistungsdruck einhergehen. Zusammengenommen kann eine individuelle Überforderung durch eine zu hohe Arbeitsmenge begünstigt werden. Im Umkehrschluss heißt das, dass mit der zunehmenden Ausdehnung der Arbeitszeit und -menge der Anteil der Beschäftigten sinkt, die mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden sind, und der Anteil der Beschäftigten steigt, die an gesundheitlichen Beschwerden, wie Schlafstörungen oder emotionaler Erschöpfung leiden (BAuA 2016).

**Individuelle Auswirkungen des übermäßigen Arbeitens**

Internationale Forschungsresultate zeigen, dass stressbedingte Belastungsfaktoren beträchtliche Auswirkungen auf die Gesundheit haben: Bei der jüngsten Umfrage des Internationalen Arbeitsamtes (IAA) von 2000 – die in 15 Mitgliedstaaten und bei einer repräsentativen Auswahl von 21 500 Erwerbstätigen durchgeführt wurde – geben 56 Prozent an, dass Zeitdruck bzw. der Arbeitsrhythmus während des grössten Teils der Arbeitszeit zu hoch sei. 60 Prozent sagen, sie müssten strikte und enge Termine einhalten. 1990 lagen die Zahlen noch bei 47 Prozent bzw. 49 Prozent (Ramaciotti/Perriard 2003: 2ff). Das

wissenschaftliche Institut der AOK hat, anhand der Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung mit über 20 000 Beschäftigten, Kriterien einer Belastungsskala erstellt: Für 36,6 Prozent der Beschäftigten entstehen Beanspruchungen durch die Faktoren Arbeitsmenge, Arbeitstempo (36,1 Prozent), Fehler (33,7 Prozent) sowie ständige Aufmerksamkeit (33,3 Prozent) (Redmann/Rehbein 2000). Die dominierende Auswirkung der Gesundheitsbeeinträchtigungen ist das Gefühl des Gehetzt-seins im Kontext von Zeitdruck und Arbeitsüberlastung. Empirische und theoretische Erkenntnisse aus weiteren arbeitswissenschaftlichen Untersuchen zu Arbeitsbelastung/-beanspruchung decken sich insofern mit diesen Ergebnissen und legen nahe, dass die Ursachen für starke Arbeitsbelastungen durch die strukturellen Rahmenbedingungen der Arbeitsweise wesentlich beeinflusst werden (Paulus 2016). Zunehmend werden im Kontext der subjektiv empfundenen Arbeitsbeanspruchungen auch Krankheiten zugeordnet, welche in der ICD-10-Klassifikation unter der Diagnosegruppe Z73 auftauchen. D.h., „Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung" und „Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führen". Der Diagnoseschlüssel, der erstmals seit 2013 in der internationalen Klassifikation der Erkrankungen (ICD-10) der WHO angewandt wird, erfasst Probleme, welche durch Stress, körperliche oder psychische Belastung, Mangel an Entspannung oder Freizeit sowie soziale Rollenkonflikte ausgelöst werden. Im allgemeinen Sprachgebrauch werden diese Erkrankungen als Burnout bezeichnet. D.h., ein Zustand der totalen Erschöpfung in Verbindung mit spezifischen arbeitsbezogenen Stresssyndromen. Mögliche Folgeerscheinungen sind Befindlichkeitsstörungen, Angstzustände, nervöse Magenschmerzen, sinkende Leistungen oder erhöhte Fehlerzahlen sowie Selbsttötungen. Diese stressbedingten Belastungen werden als ein unangenehm empfundener Zustand definiert, der als bedrohlich, kritisch und unausweichlich erlebt wird.

Für die Auswirkungen von Arbeitsbelastungen lässt sich festhalten, dass psychische und soziale Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag einegrößere Rolle spielen als körperliche. Die am meisten genannten Beanspruchungen sind Stress und damit einhergehend Erschöpfung, Nervosität, Spannungen am Arbeitsplatz und in der Familie. Die sozialen Beanspruchungen werden als Beeinträchtigung der persönlichen Integrität beschreiben. Auf Grund der vielschichtigen Symptomvarianten des übermäßigen Arbeitens wird in der Arbeitsmedizin und -psychologie kritisch vermerkt, dass die Rahmendiagnostik einer Erschöpfungsdepression in Verbindung mit Selbsttötungsabsichten vage bleibt, weil es zu Überschneidungen mit psychotischer Störungen kommen kann. Die Schwierigkeit einer Diagnose hierbei ist, dass sich nicht genau feststellen lässt, ab wann sich der Übergang von einer Arbeitsbelastung durch eine dauernde Überlastung zum Burnout vollzieht und damit einhergehend Selbsttötungsabsichten entstehen können bzw. warum einige Arbeitenden besser mit Überbeanspruchungen umgehen können als andere (Burisch 2014).

**Psychodynamische Erklärungsansätze zu Selbsttötungen am Arbeitspatz**

Die von dem Psychiater Christophe Dejours herausgegebenen klinischen Fallstudien zu den Psychopathologien der Arbeit (2012) widmen sich individuellen Bewältigungsstrategien im Umgang mit übermäßigen Arbeitsbelastungen. Dejour verwendet für diese Analyse den Begriff der Psychodynamik. Damit verdeutlicht er, wie das Ineinandergreifen von individuellen Dispositionen und betrieblichen Belastungsfaktoren bei Individuen innerpsychische Konflikte und Selbsttötungen auslösen können. Bei übermäßigen Arbeitsbelastungen, die bereits mit Funktionsstörungen des Körpers oder der Psychische einhergehen, stellt Dejours fest, dass manche Beschäftigte z.B. zu Alkohol greifen, um Arbeitsbelastungen standzuhalten. In anderen Fällen stellt er fest, dass die Selbstbilder der Beschäftigten nachgeben. Das heißt, dass ihre Selbstwahrnehmung nicht mehr ihren eigenen Rollenerwartungen als Arbeitnehmenden und Privatpersonen entsprechen und so eine Zerrüttung der geistigen Befindlichkeit entsteht. Dejours unterscheidet hierbei zwischen einer Arbeitsidentität und einer privaten Identität. Je nach Anforderung an die jeweilige Identität, z.B. als Arbeitnehmer/in oder Vater/Mutter, entstehen Rollenkonflikte (z.B. sich in einer Situation gleichzeitig als Arbeitnehmer/in und Vater/Mutter verpflichtet fühlen). Durch übermäßige Arbeitsbelastungen können diese Rollen nicht mehr ausgefüllt werden (S. 24f).

Bei den Fällen von Selbsttötungen am Arbeitsplatz stellt Dejours ein krisenhaftes Moment innerhalb der Entwicklung einer Depression fest. Entgegen der geläufigen Meinungen handelt es sich bei den Suizidgründen nicht um empfundenen Selbsthass, sondern um eine Dekompensation der Psyche. Das heißt, bei der Dekompensation wird das Denken, Fühlen und die Bewältigungsstrategien im Umgang mit arbeitsbezogenen Stress so verändert, dass die Selbsttötung eine Befreiung der Arbeitsbelastung und der Rollenkonflikte darstellt.

Die Brutalität bzw. der Sinn von Selbsttötungen am Arbeitsplatz liegen nach Dejours auch in den in den Botschaften, welche die Opfer nach ihrem Tod ihren Kolleginnen und Kollegen zurufen. So schreibt eine 43Jährige leitende Angestellte eines High-Tech Unternehmen und Mutter, die sich in der Nähe ihres Arbeitsplatzes von einer Brücke stürzte, in ihrem Abschiedsbrief:

> "Wenn ich mir heute das Leben nehme, so deswegen, weil ich – wie schon oft und gegenüber mehreren Personen, die es bezeugen können, geäußert – die Vorstellung nicht ertragen kann, meinen Arbeitsplatz unter den angebotenen Bedingungen wieder anzutreten, das heißt unter genau denselben Bedingungen, die ich seit Januar 2002 hinnehmen musste und die zu meinem Zusammenbruch führten: kaltgestellt, respektlos behandelt (öffentlich) gedemütigt, gemobbt, ohne jedwede berufliche Anerkennung. […] Bei der Arbeit sind Gefühle nicht gefragt. Ich bin keine Maschine und wenn X weint, hat das nichts mit Gefühlen zu tun? Warum bittet nie jemand um Entschuldigung, wenn er eine Person verletzt hat und weiß, dass es sie verletzt hat? Darum sage ich: Nein ich komme nicht wieder. […] Es ist kein Zufall, dass ich das gerade hier tue […]" (zitiert nach Dejours 127f).

Für Dejours gibt es eine wirksame Strategie den Destabilisierungen vorzubeugen. Denn Selbsttötungen am Arbeitsplatz bringen ein Leiden an der Arbeit zu Ausdruck. Sie finden innerhalb einer Betriebsgemeinschaft statt und ihnen liegt die Grundbefindlichkeit der emotionalen Erschöpfung und Vereinsamung zu Grunde – einer "nicht zu beschönigenden, tiefgreifenden Beschädigung des Zusammenlebens und der Solidarität" (S. 124). Die betriebliche Gemeinschaft muss sich hierbei Fragen, ob Selbsttötungen abzuwenden sind, indem man sich mit subjektiv empfundenen Ungerechtigkeiten oder Überbeanspruchungen von Einzelnen solidarisiert. In diesem Zusammenhang sei auch die strategische Geselligkeit in den Betrieben, die freundschaftlich lockeren Beziehungen, flache Hierarchien, in denen ein berufliches Weiterkommen durch Seilschaften und gegenseitige Konkurrenz beeinflusst wird, zu hinterfragen.

**Fazit**

Selbsttötungen am Arbeitsplatz offenbaren eine Radikalisierung der Arbeitsbedingungen. Gesellschaftsanalytisch lässt sich diese Entwicklung so interpretieren, dass das was im 19. Jahrhundert als "Verelendung" bezeichnet wurde, nun erneut am Horizont der Geschichte auftaucht – dieses Mal nicht als sozioökonomisches Elend, sondern als psychosoziale Verelendung unter dem Vorzeichen einer zunehmenden Entsolidarisierung der Gesellschaft (Voss/Weis 2013).

**Literaturverzeichnis**

Takuro C. & Tatsuro K. (2016). Suicide of young Dentsu employee recognized as due to overwork. The Asahi Shimbun, http://www.asahi.com/ajw/articles/AJ201610080036.html.

Tieste, O. (2003). Der Tod durch Überarbeitung. Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Hintergründe, materiellrechtliche, epidemiologische und betriebliche Rahmenbedingungen des Karoshi-Phänomens in Japan und Deutschland. Frankfurt am Main: Lang.

Hahn, D. (2009). Sprung aus dem Bürofenster. Taz, http://www.taz.de/!5154091/.

Engels, F. (1845): Die Lage der Arbeitenden Klasse in England. Nach eigner Anschauung und authentischen Quellen. Marx, K. & Engels F (1972). Werke, Band 2, (225–506). Berlin: Dietz.

MEW 23: Marx, K. (1867): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. In: Marx, K. & Engels F (1975). Werke, Band 23. Berlin: Dietz.

Ehrenberg, A. (2015). Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt am Main: Campus.

Ramaciotti, D. & Perriard, J. (2003). Die Kosten des Stresses in der Schweiz, Bern: SECO.

Redmann, A. / Rehbein, I. (2000). Gesundheit am Arbeitsplatz. Eine Analyse von mehr als 100 Mitarbeiterbefragungen des WIdO 1995 – 1998. Bonn: AOK.

Paulus, S. (2016). Psychische Arbeitsbelastungen und betriebliches Gesundheitsmanagement. Handlungsbedarf in der Sozialen Arbeit. Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit, 18, 73–92.

BAuA (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Burisch, M. (2014). Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung – zahlreiche Fallbeispiele – Hilfen zur Selbsthilfe. Berlin: Springer.

Dejours, C. (2012) (Hrsg.). Psychopathologien der Arbeit. Klinische Fallstudien. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel.

Voss, G. G. &/Weiss, C. (2013): Burnout und Depression. Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? In Neckel, S. &Wagner, G. (Hrsg.). Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. (29–57). Berlin: Suhrkamp.

Schlagwörter
Arbeitsbelastung, Psychodynamik, Selbsttötung, Stress, Überarbeitung